

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

La licéité de la preuve par caméra en droit du travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2006

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2006, 'La licéité de la preuve par caméra en droit du travail' *Bulletin Social*, Numéro 356, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

La licéité de la preuve par caméra en droit du travail

Les cas de jurisprudence impliquant la problématique de la preuve par images vidéo se sont multipliés ces dernières années. Il s'agit généralement de cas dans lesquels l'employeur tente de justifier un licenciement pour motif grave en s'appuyant sur des images vidéo.

En soi, la preuve par images vidéo est admissible en tant que présomption et peut donc être utilement produite pour tous les cas où la preuve par présomptions est permise, notamment en ce qui concerne l'établissement de faits justifiant un licenciement pour motif grave¹.

Par contre, la question de la licéité de la preuve par caméra s'avère plus complexe. La recherche des preuves doit en principe se faire au moyen de procédés corrects et loyaux². Lorsqu'il s'agit de recueillir une preuve par images, il y a lieu non seulement de tenir compte du respect de la vie privée consacré notamment par l'article 8 de la C.E.D.H. mais également des dispositions légales applicables aux traitements de données à caractère personnel³ ainsi que de la Convention collective de Travail n°68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu de travail⁴. Une preuve obtenue en violation de ces dispositions doit en principe être écartée par le juge⁵. Du moins en est-il ainsi en matière civile.

Par contre, ce principe a récemment été assoupli par la Cour de cassation dans des litiges en matière pénale. Depuis 2003, la Cour de cassation tend à s'écarter du principe qui voudrait une irrecevabilité «automatique» en cas d'obtention illicite de celle-ci en réservant au Juge la possibilité de former sa conviction concernant la culpabilité d'un prévenu sur la base d'une preuve illicite, c'est-à-dire sur la base d'une preuve recueillie soit par un acte interdit par la loi, soit par un acte inconciliable avec les règles substantielles régissant la procédure pénale⁶.

Ainsi, le juge doit apprécier l'admissibilité de la preuve à la lumière des articles 6 C.E.D.H. et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, en tenant compte des éléments de la cause prise dans son ensemble, en ce compris la manière dont la preuve a été obtenue et les circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.

La Cour a toutefois estimé que le Juge ne pouvait directement ou indirectement fonder sa conviction sur une preuve obtenue illicitement dans les trois hypothèses suivantes :

- la violation d'une règle de forme prescrite à peine de nullité,
- l'irrégularité entachant la fiabilité de la preuve et
- la méconnaissance des principes relatifs au procès équitable⁷.

Par contre, lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, pren-

dre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation, ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée.

Cette tendance jurisprudentielle s'est illustrée dans un arrêt de la Cour de cassation du 2 mars 2005 concernant l'obtention d'une preuve en violation de l'information préalable requise par l'article 9 de la C.C.T. n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail. Un employeur avait filmé une employée qu'il soupçonnait de vol à son insu en s'abstenant de fournir l'information requise. La Cour avait décidé qu'il appartenait au Juge d'apprécier l'irrégularité des moyens de preuve produits aux débats dès lors que le non-respect de l'obligation préalable d'information n'était pas sanctionné de nullité⁸.

Dans une décision du tribunal du travail de Bruxelles du 16 mars 2006 mettant en jeu la recevabilité d'une preuve consistant en une vidéo obtenue en violation de l'obligation de l'information préalable prévue par la C.C.T. n°68, le tribunal a affirmé que cette jurisprudence de l'arrêt de la cour de Cassation du 2 mars 2005 n'avait pas à s'appliquer dans les litiges civils⁹. La règle de l'irrecevabilité de la preuve obtenue en violation des dispositions applicables reste donc d'application en matière civile.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ H. Buysens, *Het bewijs in sociale zaken - Arbeidsrecht*, Gand, Mys & Breesch, 1999, pp. 41-42 ; D. Mougenot, *Les obligations : la preuve, tiré à part du Répertoire notarial*, Bruxelles, Larcier, 1997, p. 246 ; N. Verheyden-Jeanmart, *Droit de la preuve, Bruxelles*, Larcier, 1991, p. 113 ; Trib. Civ. Namur (réf.), 31 octobre 1995, J.L.M.B., 1996, p. 438.

² D. Mougenot, *op.cit.*, p. 76 ; N. Verheyden-Jeanmart, *op.cit.*, p. 34.

³ Il existe actuellement une proposition de loi réglant l'utilisation de caméras de surveillance en cours d'examen au Sénat (Doc. 3-1522/1). Celle-ci vise tout particulièrement à assurer le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

⁴ Rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 septembre 1998, M.B., 2 octobre 1998, p. 32486.

⁵ Pour un cas d'espèce, voyez : Trib. trav. Charleroi, 4 novembre 2002, Chr. D. S., 2004, p. 97.

⁶ Cass., (2^e ch.), 14 octobre 2003, RG P030762N ; www.cass.be ; Cass., (2^e ch.), 23 mars 2003, RG P040012N, www.cass.be ; Cass., (2^e ch.), 16 novembre 2004, RG P040644N, www.cass.be.

⁷ Cass., (2^e ch.), 14 octobre 2003, RG P030762N ; www.cass.be ; Cass., (2^e ch.), 23 mars 2003, RG P040012N, www.cass.be.

⁸ Cassation du 2 mars 2005, J.T., 2005, p. 212 et suiv., conclusions de l'avocat général D. Vandermeersch, J.M.L.B., 2005, p. 1086, note de M.-A. Beernaert ; pour une autre application en matière pénale et impliquant une preuve par images vidéo voyez : Anvers, 12 février 2004, R.W., 2004-2005, p. 1186.

⁹ Trib. trav. Bruxelles (3^e ch.), 16 mars 2006, inédit cité par F. Gillet, «Une preuve obtenue en violation des dispositions de la C.C. trav. n°68 est illicite, de même que l'aveu obtenu sur cette base», www.hrtoday.be.

Congés annuels de vacances : interdiction de report en 2007

Les travailleurs salariés ont droit à des jours de congé dont le nombre est fixé d'après la durée des services effectués pendant l'exercice de vacances¹. Cet exercice correspond à l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle les vacances doivent être accordées.

Il est important de rappeler, à une époque où productivité et stress sont souvent les maîtres-mots sur les lieux de travail, que prendre ses jours de vacances est non seulement un droit mais aussi une obligation. La législation prévoit en effet explicitement qu'il est interdit aux travailleurs de renoncer à leurs jours de congé². Tout accord par lequel un travailleur conviendrait avec son employeur de ne pas prendre un certain nombre de jours de vacances ou de les convertir en argent, n'a donc, aux yeux de la loi, aucune valeur.

Rappelons aussi qu'en outre les congés de vacances doivent être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence (exercice de vacances). Il n'est donc légalement pas possible de reporter des jours de vacances non pris à l'année suivante ou, inversement, d'épuiser déjà les congés de l'année suivante.

Si ces principes ne sont pas respectés, l'employeur, ses préposés ou mandataires, peuvent encourir des sanctions pénales³.

Même lorsque les jours de congé n'ont pu être pris en raison d'un cas de force majeure (par exemple la maladie du travailleur), ils ne pourront pas être reportés à l'année suivante.

Par ailleurs, rappelons que la date des vacances peut être décidée par des commissions paritaires ou, à défaut, par le conseil d'entreprise. S'il n'y a pas de décision prise à ces niveaux, le moment des vacances peut résulter d'accords entre l'employeur et la délégation syndicale, ou encore faire l'objet d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur⁴.

Soulignons encore que tant les mesures collectives que les accords individuels relatifs aux dates des vacances doivent obéir à certaines règles. Parmi celles-ci, il est notamment prévu qu'une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée et que, sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de deux ou trois semaines de vacances (selon que les travailleurs sont âgés de plus ou moins de 18 ans) doit être assurée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre⁵.

■ Vincent Mottoul

@ www.socialsecurity.fgov.be
www.onva-rjv.fgov.be

¹ Champ d'application exact : cfr. art. 1^{er} des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971 (M.B. 30 septembre 1971).

² Et des jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectif : cfr. art. 36 de l'A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. 6 avril 1967).

³ Cfr. art. 3 des lois coordonnées susmentionnées. Sans oublier les dispositions relatives aux «vacances jeunes» concernant les travailleurs de moins de 25 ans : cfr. art. 7, §1^{er} ter de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁴ Cfr. art. 2, alinéa 3, des lois coordonnées susmentionnées.

⁵ Cfr. art. 54 et suivants des lois coordonnées susmentionnées. Même s'il est vrai que ces sanctions sont rarement appliquées, il vaut mieux en être conscient.

⁶ Cfr. art. 63 de l'A.R. du 30 mars 1967 susmentionné.

⁷ Cfr. art. 64 de l'A.R. du 30 mars 1967 susmentionné.